

自治体における保育士の離職意思に影響する要因と 業務負担軽減および離職防止策に関する実態

ミヤモト アヤコ シラガ ケイスケ
宮本 絢子*1 白神 敬介*2

目的 近年、各地方自治体では保育士確保が大きな課題となっており、多くの自治体で様々な取り組みが行われているが、現場保育士の負担や離職は増加傾向にある。そこで、本研究では、自治体の保育主管課を対象に、保育士の離職要因に加え、業務負担軽減および離職防止策に関する調査を実施した。特に、2020年以降のコロナ禍において、全国的に保育計画(行事)を再考する動きが増えた社会背景を踏まえ、保育主管課が認識する保育士の離職要因や業務負担軽減および離職防止策を整理すること、さらに自治体の規模による比較検討と、コロナ禍以前から保育計画(行事)の見直しを進めていた自治体に関する検討の3点から分析を進める。

方法 政令指定都市等の大都市と人口5万人以下の小都市を含む計105の自治体の保育主管課を対象に2021年9月から12月に質問紙調査を行い、得られたデータを分析した。主な調査内容は、自治体の基本情報、コロナ禍前後を含む行事の実施状況、正規保育士の離職要因、業務負担軽減および離職防止策に関する事項である。

結果 保育士の離職意思に影響する要因については、「人間関係の困難感」が多く選択された。このことは、都市の規模や、保育計画(行事)の変更の検討時期がコロナ禍以前か以後かには関係なく認められた。業務負担軽減および離職防止策については、保育所のICT化は大都市で顕著であったものの、全体で見ると「事務・雑務の改善」や「就労時間(時間外労働)の改善」が半数を超え、「保育所の職員間でのコミュニケーションの改善」は、半数以下であった。

結論 結果より、「人間関係の困難感」を主要な離職要因と捉える傾向が確認されたが、これに対する保育の業務負担軽減および離職防止策の割合は低い傾向が見いだされた。このことから、保育主管課においては働き方改革の推進や業務の効率化といった制度的環境の整備に比重が置かれている実態があると考えられる。また、本調査の結果では、保育士を調査した先行研究とは異なり、離職意思に影響する要因として「行事の大変さ」や「家に持ち帰る仕事の大変さ」を選択した自治体はほとんどなかった。このことは、保育の業務負担に対する保育主管課と現場保育士の考えの相違を示唆している。

キーワード 保育計画、保育主管課、公立保育所、保育士の業務負担、離職防止、コロナ禍

I 緒 言

近年、各地方自治体では、保育士不足が深刻な社会問題となっており、これまでも、多くの自治体では、潜在保育士の再就職支援、時短で

勤務する非正規保育士の採用等による保育士確保に重点的に取り組んできた。また、2015年には「子育て支援員」という認定資格制度が新設され、保育士資格を有していない者も保育所に配置できるようになった。このように非正規保

* 1 上越教育大学大学院学校教育研究科発達支援教育コース修士課程 * 2 同発達支援教育実践研究コース准教授

育士の雇用や保育士資格を有しない者の採用に積極的に取り組んできたことにより、現職の正規保育士の負担が増加したといえる。これまでの研究においても、正規保育士の方が非正規保育士よりもストレスが高い¹⁾²⁾とされているが、各自治体における現場の正規保育士の業務負担感やストレスの増加、離職の要因と、それを踏まえた自治体の取り組みについての検討は十分とはいえない。一時的に保育士の正規採用人数を増やしたとしても、その後に離職してしまう傾向もみられる。保育所に勤務する保育士の経験年数（常勤のみ）の調査によると、就職して8年未満の保育士が約半数を占めており、保育士の半数は、8年未満で離職している³⁾。

また、保育士の離職意思に影響する要因について、公立保育所の正規職員に関する調査結果によると「行事の準備」「行事の企画」「個々の子どもの記録」などの項目を含む「園やクラスの企画・事務」に対する困難感が離職意思の重大促進因であることが示唆された⁴⁾。同様に、「東京都保育士実態調査報告書」によると、保育士として負担に感じることにについては、全体で「行事」が最も多く、次いで「保育計画書の作成」が多い⁵⁾。これらの調査結果より、保育士に負担を生じさせる業務として「行事の準備」「行事の企画」「個々の子どもの記録」があると考えられる。こうした業務は、特に公立保育所においては所管する各自治体によって定められていることが多く、自治体の保育主管課による方針が、現場保育士の業務内容やその負担感に影響を及ぼすといえる。特に2020年以降のコロナ禍において、全国各地の自治体で保育計画(行事)のあり方を再考したり、例年のやり方を見直したりする動きが増えた社会背景から、本研究では、自治体の規模や保育計画(行事)の見直しの時期に着目し、保育士の離職要因と保育士の業務負担軽減および離職防止策についての実態を明らかにすることを目的とする。特に本研究では、大都市と小都市それぞれの保育主管課に調査を行い、保育士の離職要因に関する事項や業務負担軽減および離職防止のために実施している施策について、以下の3つの視点から

考察する。

まず、1点目は、自治体の保育主管課の方針を把握するため、保育主管課が認識する保育士の離職意思に影響する要因と業務負担軽減および離職防止策について整理する。2点目は、大都市と小都市の自治体の規模による比較検討である。3点目は、コロナ禍をきっかけとして保育計画(行事)の変更を行った自治体とコロナ禍に関係なく以前から保育計画(行事)の変更を行っていた自治体の比較検討である。

Ⅱ 方 法

(1) 対象

2020年の国勢調査と令和3年度地方財政白書における用語の説明に基づき、政令指定都市(20市)、中核市(62市)、東京23区の計105の大都市と人口5万人の市(33市)、1万人の町(34町)の計67の小都市の保育主管課を調査対象とした。本文では、政令指定都市、中核市、東京23区の自治体を「大都市」、人口5万人の市と1万人の町を「小都市」と表記する。

(2) 調査方法

調査期間は、2021年9～12月であった。調査実施依頼の段階で当該自治体の保育主管課の担当者に本調査の目的・意義、調査結果の使用範囲、匿名性の保障についてあらかじめ説明を行い、調査実施の許可を得た。そのうえで、自記式質問紙調査を郵送法により実施した。回答はEメールまたはFAXの返信により求めた。

(3) 調査項目

主な調査項目は、基本情報(公立保育所数、正規保育士数等)、保育主管課に保育士資格を有する職員の在職有無、公立保育所におけるコロナ禍前後を含む行事の実施状況、正規保育士の離職要因、離職防止(業務負担軽減)のために実施している施策に関する事項であった。

(4) 分析方法

項目ごとのクロス集計表を作成し、 χ^2 検定

を実施し、有意差が認められた場合は、残差分析を行った。有意水準は5%とした。なお10%の有意水準についても有意傾向として判定した。統計的解析には統計分析ソフトHAD Version 16.0⁶⁾を用い、欠損値は分析ごとに処理した。

(5) 倫理的配慮

本研究は、2021年9月22日に国立大学法人上越教育大学研究倫理審査委員会の承認を得て実施した（承認番号2021-69）。本調査実施にあたっては、調査票の表紙に調査の目的、結果の公表、ならびにプライバシーの保護についての説明を記載した。また、研究責任者の連絡先を記載し、調査等の問い合わせに対応できるようにした。本研究ではEメールまたはFAXでの返信による質問紙調査票への回答をもって、対象者が調査に同意したものとみなした。

表1 公立保育所数

	大都市		小都市	
	自治体数	度数(%)	自治体数	度数(%)
合計	63	100.0	42	100.0
0	3	4.8	1	2.4
1～4	4	6.3	6	14.3
5～9	7	11.1	32	76.2
10～19	23	36.5	3	7.1
20～29	14	22.2	—	—
30～39	7	11.1	—	—
40以上	5	7.9	—	—

Ⅲ 結 果

(1) 都市別の対象者の属性

63の大都市（回収率60.0%）、42の小都市（回収率62.7%）の計105の自治体の保育主管課から回答が得られ、分析対象とした。大都市および小都市における公立保育所数を表1に示した。公立保育所数が10以下である自治体の割合は、大都市では22.2%、小都市では92.9%であった。

(2) 保育士の離職要因ならびに離職防止、業務負担軽減策

保育士の離職意思に影響する要因として3つを選択する設問に関する結果（表2）より、最も多くの自治体で選択されていた項目は「保護者との人間関係の困難感」（61.2%）であった。次いで多かった項目は「日々の保育の肉体的疲労」（56.7%）、「保育士同士の人間関係の困難さ」（53.7%）であった。一方で「行事の大変さ」や「家に持ち帰る仕事の大変さ」を選択した自治体はほとんどなかった。なお、無回答のうちの8割は、特段記述はなかったが、2割は、結婚による転居や育児や介護との両立の困難、他職種への転職希望等の理由であるため、回答不可としていた。

また、保育士の業務負担軽減および離職防止のために実施している施策（複数回答可）の設

表2 保育士の離職意思に影響する要因についての都市別比較（3つ回答）

	全体 (N=67)	割合 (%)	1位		2位		3位	
			大都市 (N=33)	小都市 (N=34)	大都市 (N=32)	小都市 (N=34)	大都市 (N=32)	小都市 (N=33)
保護者との人間関係の困難感	41	61.2	5	6	7	10	8	5
日々の保育の肉体的疲労	38	56.7	10	7	▼2	5	6	8
保育士同士の人間関係の困難感	36	53.7	9	▲12	4	6	4	▼1
書類を書くことの大変さ（保育記録・指導案等）	24	35.8	4	4	6	4	1	5
子ども理解・対応の困難感	17	25.4	3	1	4	3	2	4
年次休暇等、休暇の取りにくさ	17	25.4	1	1	▲7	1	3	4
休憩時間の取りにくさ	9	13.4	1	—	2	—	▲4	2
行事の大変さ	7	10.4	—	2	—	2	2	1
職員間の共通理解の困難感	7	10.4	—	1	—	2	1	3
家に持ち帰る仕事の大変さ	1	1.5	—	—	—	—	▲1	—
会議や研修の多さ（園内・園外の会議や研修等）	1	1.5	—	—	—	▲1	—	—

注 χ^2 検定と残差分析においては無回答を含んでいない。

残差分析の結果、他カテゴリよりも有意に高い項目には▲（ $p<0.05$ ）を、有意に低い項目には▼（ $p<0.05$ ）を示した。

間に関する結果（表3）

より、最も多くの自治体で選択されていた項目は「事務・雑務の改善」（65.9%）であった。次いで多かった項目は「講習・研修会への参加の確保」（57.1%）、「就労時間（時間外労働）の改善」（54.9%）であった。なお、その他には、「メンタルヘルスへの意識づけ、ストレスチェック」「保育周辺業務に係る支援員の導入の検討」の記述があった。

表3 保育士の業務負担軽減および離職防止策（複数回答可）

	全体(N=91)		大都市(N=55)		小都市(N=36)	
	自治体数	割合(%)	自治体数	割合(%)	自治体数	割合(%)
事務・雑務の改善	60	65.9	41	74.5	19	52.8
講習・研修会への参加の確保	52	57.1	32	58.2	20	55.6
就労時間（時間外労働）の改善	50	54.9	34	61.8	16	44.4
保育所の職員間でのコミュニケーションの改善	42	46.2	26	47.3	16	44.4
休憩時間の確保	41	45.1	27	49.1	14	38.9
保育所のICT化	33	36.3	26	47.3	7	19.4
未消化有給休暇の消化	32	35.2	21	38.2	11	30.6
勤務シフトの改善	30	33.0	20	36.4	10	27.8
保育所の職員数の増加	29	31.9	17	30.9	12	33.3
保育士の給与・賞与の改善	12	13.2	3	5.5	9	25.0
その他	6	6.6	3	5.5	3	8.3

表4 4自治体の保育士の業務負担軽減および離職防止策

	大都市			小都市
	A市	B市	C市	D市
保育所のICT化	✓	✓	✓	
保育士の給与・賞与の改善				✓
保育所の職員数の増加	✓			✓
就労時間（時間外労働）の改善	✓	✓	✓	
休憩時間の確保	✓	✓	✓	
事務・雑務の改善	✓	✓	✓	✓
未消化有給休暇の消化		✓	✓	✓
勤務シフトの改善		✓	✓	✓
保育所の職員間でのコミュニケーションの改善		✓	✓	
講習・研修会への参加の確保		✓	✓	
その他		✓	✓	

（3）大都市と小都市の都市別傾向

保育士の離職意思に影響する要因（表2）について都市の規模別に整理した結果、大都市において、多くの自治体で1位に選択されていた項目は「日々の保育の肉体的疲労」（30.3%）、「保育士同士の人間関係の困難感」（27.3%）であった。2位では「保護者との人間関係の困難感」と「年次休暇等、休暇の取りにくさ」（21.9%）、3位では「保護者との人間関係の困難感」（25.0%）が多くみられた。小都市においては、多くの自治体で1位に選択されていた項目は「保育士同士の人間関係の困難感」（35.3%）であった。2位では「保護者との人間関係の困難感」（29.4%）、3位では「日々の保育の肉体的疲労」（24.2%）が多くみられた。

そこで、表2における1位から3位の大都市と小都市のデータについて、 χ^2 検定を実施した結果、10%水準による有意傾向が示された（ $p=0.07$ ）ため、残差分析を実施したところ、いくつかの項目で有意な結果が示された。他カテゴリよりも有意に高い値を示した項目は、大都市では、2位の「年次休暇等、休暇の取りにくさ」、3位の「家に持ち帰る仕事の大変さ」と「休憩時間の取りにくさ」、小都市では、1位の「保育士同士の人間関係の困難感」、2位の「会議や研修の多さ」であった。また、有意

に低い値を示した項目は、大都市では、2位の「日々の保育の肉体的疲労」、小都市では、3位の「保育士同士の人間関係の困難感」であった。

次に、保育士の業務負担軽減および離職防止のために実施している施策（表3）について χ^2 検定を実施した結果、有意差はみられなかった（ $p=0.21$ ）が、表中の実数において、いくつかの項目で大都市と小都市に差異がみられた。特に大きな差異がみられたのは「保育所のICT化」（大都市47.3%、小都市19.4%）であった。また、「事務・雑務の改善」（大都市74.5%、小都市52.8%）、「保育士の給与・賞与の改善」（大都市5.5%、小都市25.0%）においても比較的大きな差異がみられた。

（4）コロナ禍以前より保育計画の変更を進めていた自治体の傾向

公立保育所における行事の変更（見直し）の

有無についての質問項目において、コロナ禍に関係なく以前から行事の見直しをしていたと回答した自治体は、大都市では3自治体（4.8%）、小都市では1自治体（2.4%）の計4自治体であり、コロナ禍以前より変更（見直し）を進めていた自治体はごくわずかであった。これらの4自治体では、保育士の離職意思に影響する要因として、A市では1位「保育士同士の人間関係の困難感」2位「保護者との人間関係の困難感」3位「年次休暇等、休暇の取りにくさ」という回答がみられ、C市では1位「保護者との人間関係の困難感」2位「子ども理解・対応の困難感」3位「休憩時間の取りにくさ」、D市では1位「行事の大変さ」2位「保育士同士の人間関係の困難感」3位「日々の保育の肉体的疲労」という結果であった。なお、B市は無回答であった。また、コロナ禍に関係なく以前から行事の見直しをしていた4自治体における保育士の業務負担軽減および離職防止策（表4）において、大都市のA市、B市、C市は、「保育所のICT化」を選択しているが、小都市のD市は選択していない。一方で、「保育士の給与・賞与の改善」について大都市のA市、B市、C市では選択していないが、小都市のD市では選択していた。

Ⅳ 考 察

（1）業務負担軽減および離職防止策の実態

まず、保育主管課における保育士の離職意思に影響する要因と業務負担軽減および離職防止策についての結果を整理する。

保育士の離職意思に影響する要因についての結果では、「人間関係の困難感」を選択した自治体が多く、「行事の大変さ」や「家に持ち帰る仕事の大変さ」を選択した自治体はほとんどなかった。そのため、「人間関係の困難感」が保育士の離職意思に影響すると捉えられている傾向がみられた。その一方で、保育士の業務負担軽減および離職防止策においては、大都市では6割以上、小都市では4割～5割の自治体が、「保育士の仕事量の多さ」や「労働時間の長

さ」について取り組んでいる。しかし、これは、コロナ禍以前から行われている働き方改革によるものと考えられる。このことから、一部の自治体では「保育所の職員間でのコミュニケーションの改善」や「メンタルヘルスへの意識づけ、ストレスチェック」を行っているものの、保育主管課において、離職意思に最も影響する要因である「人間関係の困難感」に対する業務負担軽減および離職防止策が十分ではない可能性があることがわかった。

このように、離職要因と業務負担軽減策および離職防止策にミスマッチが起きている背景には、各地方自治体において、国の保育政策に基づいた施策³⁾⁷⁾が優先的に行われたことが考えられる。国の保育政策³⁾は、保育士が生涯働ける魅力ある職場づくりを推進するため、働き方改革と業務効率化や業務改善を進め、多様で柔軟な働き方を可能とする職場環境の整備に比重を置いている。したがって、各自治体は国の保育政策に準じ、保育士等の業務負担の軽減、働きやすい環境の整備に積極的に取り組むこととされている。具体的には、保育士の確保のため、新規資格取得者向けの支援、職場での定着支援、再就職者への支援等に加えて、保育士の職業としての魅力発信・創造に向けた取り組みを着実に実施することについての検討を速やかに行う必要があるとしている⁷⁾⁸⁾。

保育士の業務負担軽減および離職防止のために実施している施策についての結果においても「事務・雑務の改善」や「就労時間（時間外労働）の改善」は過半数を超えており、働き方改革の推進やICT化を代表とする業務の効率化といった制度的環境の検討は着実に実施されつつあるといえる。その一方で、「保育所の職員間でのコミュニケーションの改善」は、半数以下にとどまっている。このことから、人的環境である「人間関係の困難感」については、十分に検討されているとはいえず、現職保育士の離職要因に大きく影響を及ぼす人的環境よりも制度的環境の整備に比重が置かれている実態があるといえるだろう。

このように、各地方自治体の保育士の業務負

担軽減および離職防止策に対する取り組みにおいては、国の保育政策が優先された結果、離職意思に最も影響する要因である「人間関係の困難感」と業務負担軽減および離職防止策との間にミスマッチが生じているといえるだろう。

(2) 大都市と小都市の自治体の規模による比較検討

次に、自治体の規模による都市別比較を行った結果、業務負担軽減および離職防止策については、都市の規模によって異なる傾向がみられた。

保育士の離職意思に影響する要因を3つ選択する設問の結果では、「年次休暇等、休暇の取りにくさ」が大都市において、他よりも有意に高い値が示されていた。このことから、都市部での保育士不足は深刻であり、代替保育士の確保が難しく、現職保育士の業務負担の増加と休暇が取りにくい状況が起きていると推測できる。なお、本調査は、公立保育所の保育士に対する保育主管課の認識を尋ねたものであり、公務員である公立保育所の保育士は、休暇に関して比較的保障されていると考えられる一方で、このような結果が示されたことは、保育主管課においても休暇の取りやすさに対する取り組みが十分ではないという認識が存在していることを示唆している。

(3) 保育計画(行事)の変更の検討時期による比較検討

最後に、コロナ禍をきっかけとして保育計画(行事)の変更を行っている自治体とコロナ禍に関係なく以前から保育計画の変更を行っていた自治体を比較検討した結果、保育士の離職意思に関する要因について、次のように相違点と共通点がみられた。

まず、相違点として、保育士の離職意思に影響する要因に関する結果について、都市の規模別に整理した結果、「行事の大変さ」や「家に持ち帰る仕事の大変さ」を選択した自治体はほとんどなかった。しかし、コロナ禍に関係なく以前から保育計画(行事)の変更を行っている自

治体のうち、小都市のD市では1位に「行事の大変さ」を選択していた。このことは、保育士の離職意思に影響する要因として「行事の大変さ」を選択した自治体の保育主管課は、行事の準備や企画が保育士の負担を構成する業務の一部であるということを認識しているため、コロナ禍に関係なく、保育上の課題を踏まえて保育計画(行事)の変更を行っている可能性を示していると考えられる。

また、コロナ禍に関係なく以前から行事の見直しを行っていた4自治体の保育士の業務負担軽減および離職防止策(表4)では、大都市のA市、B市、C市では、「保育所のICT化」を選択しているが、小都市のD市は選択していない。その一方で、「保育士の給与・賞与の改善」については、大都市のA市、B市、C市は選択していないが、小都市のD市では選択していた。このことから、「保育所のICT化」については、都市の規模による顕著な差があることが確認された。ICTの導入、維持管理は、自治体の経済的負担が大きいと、大都市の方が導入しやすいことが推察される。近年、保育におけるICTの活用は、働き方改革や保育政策、保育の質を高めるものとして推奨されているが⁹⁾⁻¹¹⁾、実際に現場の保育士にとって、業務負担の軽減や離職意思の低減にどの程度の効果を及ぼすのか、慎重に検討を進める必要があるだろう。

次に、共通点として、保育士の離職意思に影響する要因では、コロナ禍に関係なく以前から保育計画(行事)の変更を検討していた3市においても、大都市A市およびC市、小都市D市においてそれぞれ1位や2位に「保育士同士の人間関係の困難感」や「保護者との人間関係の困難感」が選択されており、全体的な傾向と同様であった。これらの結果より、都市の規模や保育計画(行事)の変更の検討時期がコロナ禍以前か否かには関係なく、「人間関係の困難感」が保育士の離職意思に影響する要因であると捉えられているといえる。

V 結 語

本調査における保育主管課の結果と、先行研究における現場保育士の結果を踏まえると、保育の業務負担に対する保育主管課と現場保育士の考えに相違が存在していることが考えられる。地方自治体は、国の政策を活用しつつ、保育士確保に積極的に取り組むことが求められており³⁾、国の保育政策に準じた現職保育士の業務負担軽減策や潜在保育士の再就職支援に重点を置いている。そのため、現職保育士が離職に至る過程において、最も影響の大きい人的環境の「人間関係の困難感」の改善よりも、働き方改革の推進や業務の効率化といった制度的環境の整備に比重が置かれている実態がある。この実態は結果的に、「人間関係の困難感」が要因となって離職する現場保育士の増加傾向に歯止めがかからず、保育士不足が解消しない状況が続くといった悪循環を招いていると考えられる。このことから、各自治体における現職保育士の離職の要因を踏まえた業務負担軽減および離職防止策の取り組みについての検討は十分とはいえない可能性がある。

また、本調査では自治体の保育主管課を対象とした調査により、保育主管課と現場保育士の認識の差異が存在する可能性を指摘したが、これを踏まえて、保育士の認識やニーズを丁寧に調査していく必要があるだろう。たとえば、現場保育士にとって、保育計画(行事)の企画や準備における相談相手の有無や保護者からのプレッシャー等が「人間関係の困難感」に反映されている可能性が考えられる。そのため、各自治体の方針を踏まえながら、その自治体での現場保育士を対象に調査することにより、保育計画(行事)の方針と、保育士の業務負担感およびストレスの関連性を検討し、保育士の業務負担軽減および離職防止に有益な知見を得ることが重要である。

謝辞

本研究に関して、コロナ禍で業務ご多忙の中、

調査にご協力いただきました自治体の保育主管課の担当職員の方々に、心より感謝申し上げます。

文 献

- 1) 加藤由美. 保育士のためのメンタルヘルス：困難事例から考える若手保育士への心理教育的支援. 東京：福村出版. 2018.
- 2) 神谷哲司, 杉山(奥野)隆一, 戸田有一, 他. 保育園における雇用環境と保育者のストレス反応：雇用形態と非正規職員の比率に着目して. 日本労働研究雑誌 2011；53(2)：103-14.
- 3) 厚生労働省. 保育の現場・職業の魅力向上検討会(第5回). (<https://www.mhlw.go.jp/content/11907000/000661531.pdf>) 2020.8.24.
- 4) 坂井敬子, 山本陸. 保育士の離職意思に影響する要因：業務困難感、昇進不希望、ならびに個人要因による検討. 日本教育心理学会第59回総会発表論文集. 2017.
- 5) 東京都福祉保健局. 「東京都保育士実態調査報告書」. (<https://www.fukushihoken.metro.tokyo.lg.jp/kodomo/shikaku/30hoikushichousa.files/430chosakekkashosai.pdf>) 2019.5.28.
- 6) 清水裕士. フリーの統計分析ソフトHAD：機能の紹介と統計学習・教育、研究実践における利用方法の提案. メディア・情報・コミュニケーション研究 2016；1：59-73.
- 7) 厚生労働省. 令和3年度全国児童福祉主管課長会議資料 (<https://www.mhlw.go.jp/content/11907000/000907012.pdf>) 2022.3.22.
- 8) 市原純. 新人保育士の早期離職と職場実態に関する一考察：保育労働研究の視点から. 子ども発達臨床研究 2022；16：21-42.
- 9) 厚生労働省. 保育分野の業務負担軽減・業務の再構築のためのガイドライン. (<https://kigyousyudo.ugata-hoiku.net/wp-content/uploads/2021/10/000763301.pdf>) 2021.3.23.
- 10) 北野幸子. 保育におけるICT活用の実態・課題と保育者支援ツールとしての展望. 発達 2022；169：60-5.
- 11) 二宮祐子. コロナ禍がもたらす保育のICT化へのインパクト. 発達 2022；169：66-71.